

Rodríguez Gustá, Ana Laura

Regímenes institucionales de género: La implementación de políticas públicas en los niveles locales del estado

V Jornadas de Sociología de la UNLP

10, 11 y 12 de diciembre de 2008

Cita sugerida:

Rodríguez Gustá, A.L. (2008). Regímenes institucionales de género: La implementación de políticas públicas en los niveles locales del estado. V Jornadas de Sociología de la UNLP, 10, 11 y 12 de diciembre de 2008, La Plata, Argentina. En Memoria Académica. Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.6378/ev.6378.pdf

Documento disponible para su consulta y descarga en **Memoria Académica**, repositorio institucional de la **Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (FaHCE)** de la **Universidad Nacional de La Plata**. Gestionado por **Bibhuma**, biblioteca de la FaHCE.

Para más información consulte los sitios:

<http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar> <http://www.bibhuma.fahce.unlp.edu.ar>



Esta obra está bajo licencia 2.5 de Creative Commons Argentina.
Atribución-No comercial-Sin obras derivadas 2.5

Regímenes institucionales de género: la implementación de políticas públicas en los niveles locales del estado¹.

Ana Laura Rodríguez Gustá, Ph.D.

Centro de Estudios de Desarrollo y Territorio

Escuela de Política y Gobierno. Universidad

Nacional de General San Martín (UNSAM)

alrgusta@unsam.edu.ar

I. Los actores del estado

Comúnmente, el análisis de las capacidades estatales comienza con el examen de los recursos disponibles, ya sean éstos simbólicos o materiales. En este sentido, podríamos pensar que, en principio, el desempeño de las organizaciones públicas estaría diferenciado por la presencia o ausencia de estos recursos así como por su diversa calidad. Por cierto, los recursos cumplen un papel fundamental, por lo que el estado moderno ha puesto recurrentes esfuerzos en construir, por ejemplo, una burocracia profesionalizada y un servicio civil regido por algún tipo de criterio técnico. En esta línea, algunos estudios en el área de género y estado han enfocado su análisis en la calidad y cantidad de personal disponible como factores esenciales para implementar, por ejemplo, las denominadas políticas transversales. En particular, el aporte de este cuerpo de estudios ha sido conceptualizar los recursos humanos en términos de *actores* (Haney, 1998).

¹ Quiero agradecer los comentarios de Graciela Di Marco y Valeria Llobet.

Desde este ángulo, los funcionarios (definidos en un sentido amplio) y los jerarcas públicos influyen en las orientaciones de las acciones de política al incidir en su implementación más allá de las disposiciones contenidas en el diseño, ya que sus creencias y representaciones influyen en la puesta en práctica de las intervenciones públicas (Goodwin, 1997). En definitiva, los “nombres propios”, las personalidades específicas y las trayectorias singulares de los actores del estado son fundamentales en la instrumentación de políticas en el ámbito local (Di Marco *et al.* 2006).

Las teorías feministas del estado que han puesto la atención en las micro prácticas han indagado las interacciones desplegadas entre los actores que están en constante interacción con destinatarios y destinatarias de políticas (Haney, 1998). En términos de Haney (1996), estas interacciones conformarían *regímenes institucionales de género* lo cual supone desplazar una visión del estado como aparato homogéneo y uniforme hacia otra donde el estado es un entramado de relaciones imbricadas con sus propios destinatarios.

Estas consideraciones analíticas resultan útiles en aras de indagar las imágenes de género de los actores involucrados en el municipio que denomino “El Pinar” durante la ejecución del Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados². La

² El Pinar es un nombre ficticio para proteger la identidad del municipio del conurbano bonaerense que ha sido tomado como el caso de estudio de este trabajo.

presente ponencia está enmarcada en una investigación de la Universidad Nacional de San Martín (UNSAM) “Evaluación de la implementación del Programa de Jefes de hogar. Modalidades locales de implementación e impacto en la ampliación de ciudadanía en mujeres y varones en el Conurbano bonaerense”, dirigida por Graciela Di Marco. En el caso del municipio “El Pinar”, al enfatizar los actores y sus relaciones e incluso las valoraciones respecto de los y las destinatarias, es posible identificar dos regímenes institucionales disímiles por el lugar que ocupan las relaciones de género en las imágenes del estado en torno a sus destinatarios y sus eventuales intervenciones. En efecto, las acciones desplegadas en uno y otro régimen adquieren contornos propios, lo cual los hace singulares no solamente por las representaciones de los problemas sociales a atender sino también por las prácticas y las soluciones brindadas. En términos más abstractos, las capacidades relacionales e interpretativas del estado se despliegan en forma notoriamente diferenciada, aún en el marco de un mismo municipio. Respecto de las contribuciones teóricas esperadas, quisiéramos profundizar las reflexiones acerca de la relación entre estado y género. A diferencia de Haney (1996; 1998), abordamos cómo, mediante la construcción de determinadas imágenes sobre las cualidades y las relaciones entre los géneros, el estado

despliega capacidades interpretativas y reflexivas sobre los problemas sociales circundantes, así como capacidades relacionales a fin de implementar un plan cuya naturaleza desbordó los recursos disponibles por parte de los gobiernos municipales.

Haciendo menos abstracto el argumento, en el municipio “El Pinar” encontramos, por un lado, un *primer* régimen institucional de género, conformado por funcionarios a cargo del Área Social, en el que se encuentran dos oficinas relevantes para la implementación del plan: a) la Dirección de Empleo Comunitario, la cual es la oficina primordialmente responsable por su ejecución y, b) la Dirección de Proyectos, a cargo del Plan Manos a la Obra que involucra la gestión de emprendimientos productivos por parte de Jefes y Jefas. En un *segundo* régimen institucional de género, encontramos a las funcionarias asociadas al Plan Vida, del cual depende la red de manzaneras del distrito. Una parte de estas manzaneras son también beneficiarias del Plan Jefes y Jefas. La capacitación de las jefas como promotoras de salud y su inserción en los centros de salud locales es tomada como una contraprestación, previo acuerdo de éste y otros municipios con el gobierno de la Provincia, de quien depende la asignación presupuestal del Plan Vida y otros aspectos fundamentales de su gestión. Bajo el primer régimen de género, las destinatarias del Plan Jefes y Jefas son construidas como sujetos

con pocas probabilidades de superación personal. Las capacidades interpretativas y reflexivas disponibles para transformar problemas sociales en problemas de agenda pública, o bien, cuestionar los alcances de la acción estatal para transformar la situación de varones y mujeres parecerían ser escasas. Por el contrario, en el segundo régimen de género, además de abiertamente anclado en consideraciones sobre las desigualdades entre varones y mujeres, el estado parece desplegar amplias capacidades interpretación sobre la situación de sus destinatarios y destinatarias, así como reflexionar acerca del curso de sus propias acciones a partir de las imágenes construidas sobre la población beneficiaria.

II. El primer régimen de género: escasos horizontes de superación

La Directora de Empleo Comunitario comentó que el alto número de Jefas y Jefes de Hogar desbordó las capacidades de intervención disponibles en el municipio, en particular las administrativas. En efecto, esta interlocutora marcó como una importante carencia el bajo número de profesionales en ciencias sociales y de trabajadoras sociales más específicamente.

II.1. Educación y capacitación: acciones e imágenes en torno a la inserción laboral

Las imágenes de género emergentes de las entrevistas realizadas entre jerarcas y funcionarios del Área Social y de las Direcciones de Empleo Comunitario y Proyectos

manifiestan construcciones contradictorias acerca del valor del trabajo de varones y mujeres, sus relaciones y sus posibilidades de crecimiento personal e inserción laboral. Las valoraciones de las cualidades y realidades particulares de hombres y mujeres destinatarios de planes sociales son disímiles pero, en el caso de los varones, al menos algunos de ellos son visualizados con un horizonte de superación más promisorio.

Las mujeres: Inserción con capacitación

Respecto de las destinatarias del Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados, el Municipio “El Pinar” orientó sus acciones a su inserción en la opción de terminalidad educativa y decidió por no dar baja del plan a quienes no realizaran las contraprestaciones correspondientes. En la narrativa de la Directora de Empleo Comunitario, quien es la responsable directa por la implementación del plan, la capacitación para el trabajo apareció como el puente hacia una eventual inserción laboral. En efecto, al comentar acerca de los espacios de contraprestación para Jefes y Jefas, nuestra interlocutora se distanció de aquellas intervenciones destinadas a mejorar la condición de las mujeres casi exclusivamente en aspectos relativos al ámbito familiar, rescatando la especial importancia que el espacio laboral tiene para las mujeres de bajos recursos. Ella afirmó que no habría “trabajo seguro” mientras persistan “carencias educativas”. Las

administrativas que trabajan en la ventanilla del plan comparten esta mirada. Más aún, son críticas del Plan Familia porque consideran que “la mujer tiene que salir a trabajar o capacitarse” y no recibir un subsidio para simplemente dedicarse a tareas de cuidado familiar. En este marco, la Directora de Empleo Comunitario comentó que la orientación de implementación del plan sugerida por Chiche Duhalde, de equiparar la contraprestación con el “cuidado de los hijos”, sería problemática porque dejaría a las destinatarias confinadas al ámbito de la reproducción familiar exclusivamente. En su visión, no sería posible para las madres cuidar efectivamente de sus hijos sin obtener “recursos económicos”, puesto que para ella la contraprestación es una transición hacia el mercado laboral, y por tanto, a una situación de mayor estabilidad. Incluso, argumentó que la acción de promocionar la función de reproducción familiar de las mujeres sería una estrategia equívoca en aquellos casos de “familia monoparental”, donde “la cabeza es la mujer”. Pensando en estas mujeres, nuestra interlocutora consideró que sin una clara política de inserción en espacios de contraprestación y de actividades en el ámbito público, “no salís más de esta situación” de pobreza.

Las destinatarias deberían recibir apoyo estatal por su condición de potenciales trabajadoras y no exclusivamente por su condición de madre. Siguiendo este criterio, el municipio apostó a la

educación y la capacitación como los principales espacios de contraprestación del plan. En primer lugar, se procuró evitar que las contraprestaciones consistieran en realizar trabajos de limpieza, puesto que el mismo tendría un menor valor social y de capacitación en aras de una eventual inserción en el mercado laboral a pesar de que fue altamente demandado por las sociedades de fomento local. La evidencia cualitativa recabada muestra que se buscó prevenir el uso de “mano de obra barata”, señalando este rasgo como propio de la gestión municipal y distanciándose de otras modalidades de implementación como lo fue el Plan Barrios Bonaerenses. En segundo lugar, aún en contraprestaciones realizadas en ámbitos comunitarios (como lo son el trabajo en comedores, roperitos barriales, guarderías), criticadas desde el municipio por tener asociado un menor aprendizaje laboral, se habría buscado a algún tipo de capacitación para lograr garantizar el desarrollo de algunas habilidades por parte de destinatarias. En consecuencia, el municipio estableció convenios con instituciones locales a efectos de brindar cursos como lo fueron los de madres cuidadoras, co-guardianes de plazas, hábitos de higiene y cocina básica, fichaje de bibliografía, los cuales acompañaron las contraprestaciones mencionadas. En definitiva, el estado local estableció un criterio de trabajo aceptable al delimitar el tipo de tareas a realizarse en el marco de

contraprestaciones demandadas por parte de las sociedades de fomento y organizaciones de la sociedad civil local. No obstante estos esfuerzos, la inserción en contraprestaciones que requirieran otras destrezas fue “muy difícil” de planificar, así como también la oferta de cursos de capacitación orientados a la adquisición de habilidades de mayor complejidad. Por cierto, las capacidades del estado local en cuanto a recursos humanos y materiales eran escasas en el área de empleo comunitario, para lo que se apeló a las capacidades relacionales estableciendo convenios con otros actores públicos y sociales, con diferente grado de éxito.

Consideraciones de género en la capacitación

A pesar del énfasis por orientar a las mujeres hacia una inserción más sistemática en el ámbito laboral, al ser interrogada explícitamente sobre acciones que apuntaran a tomar en cuenta las necesidades y dificultades propias de las mujeres, la Directora de Empleo respondió que no querían hacer “una marcada diferencia” respecto del género, por lo cual las barreras que posicionan a las mujeres en una posición de notoria desventaja no fue visualizada como un problema a afrontar por parte del municipio. Tal vez en forma contradictoria, esta misma interlocutora señaló que abordaban la desigualdad género “de oficio” y de hecho, aunque “no se dice” pública y explícitamente esta orientación. Sin ser abiertamente vocales al respecto, la Directora de Empleo Comunitario

admitió que impulsa ciertas acciones que atenderían, más específicamente, necesidades propias de mujeres, pero las mismas no conformarían una estrategia más amplia de igualdad de oportunidades. A título ilustrativo, esta misma interlocutora indicó que la capacitación para jóvenes, ofertada desde el Área Social, debe contar, en sus cursos, con un 50 por ciento de mujeres inscriptas en ellos, lo cual manifiesta la presencia de políticas de acción afirmativa en el acceso de destinatarias a algunas de las iniciativas del gobierno local. A pesar de ello, y posiblemente relacionado con la ausencia de una estrategia que coloque como propósito el hecho de reducir las asimetrías entre varones y mujeres, la oferta de cursos de capacitación resultó notoriamente *generizada* (Acker, 1990): las jefas asistieron a capacitaciones cuyos temas estaban estrechamente relacionados con las tareas culturalmente asociadas con lo típicamente femenino -- repostería, artesanía, ajuares para bebé, entrenamiento textil, etc. --mientras que los varones accedieron a cursos con tareas inscriptas en el universo simbólico de lo masculino -- metalmecánica, industria del mueble, etc.—y , en este caso particular, con la posibilidad de adquisición de destrezas más amplias. En definitiva, la selección de áreas temáticas reprodujo la división sexual del trabajo, no cuestionándose la naturalización de habilidades imputadas a mujeres y varones para

el desarrollo de ciertas tareas y dejando a las mujeres confinadas a espacios más relacionados con el cuidado doméstico y familiar, temáticas que, paradójicamente, la gestión municipal apuntaba a revertir.

Los límites de la educación como política del Municipio

La prioridad principal en cuanto al tipo de contraprestación recomendada para los sujetos beneficiarios habría sido la terminalidad educativa y la capacitación. En términos de los jerarcas de Empleo y Acción Social, la educación, ampliamente concebida, habría sido “la política” del municipio. A pesar de esta enunciación declarativa, las prácticas develan pocas acciones promovidas desde el estado local para instalar la educación como una alternativa conocida entre destinatarios y destinatarias. En definitiva, la educación no siempre se tradujo en un aspecto central de la agenda del Municipio en relación con la ejecución del plan.

Las iniciativas de organizar cursos de capacitación, de definir los grupos e inscribir a sus participantes dependían de la rama de adultos de la Provincia y en ello participativa activamente el Consejo Consultivo Local (CLES). El énfasis puesto en la educación contrasta con el tardío convenio con la Provincia e incluso con las opiniones brindadas por maestras de esta modalidad respecto al escaso apoyo recibido por parte del municipio en su tarea (así como del CLES y de la Provincia de

Buenos Aires). De esta forma, la educación de Jefas y Jefes quedó librada a la voluntad de los y las maestras interesadas en trabajar con este tipo de grupos de adultos. Resultaron así actores estatales aislados del aparato público municipal no se involucró mayormente en gestionar facilidades para estos actores, aislándose de éstos y adoptando una política de hecho semejante a la de “dejar hacer”.

Por su parte, Jefas y Jefes que se acercaron a la ventanilla municipal no fueron dirigidos a los espacios de terminalidad educativa. Las entrevistas a destinatarias que estaban bajo esta modalidad de contraprestación no señalaron que llegaron a los espacios educativos por indicación del municipio sino que lo hicieron por otros medios – como, por ejemplo, mediante anuncios colocados por los propios maestros en las organizaciones barriales.

En definitiva, si bien se visualiza como necesario el hecho de capacitar a las mujeres o que las mismas realicen contraprestaciones teniendo como horizonte el mercado laboral, las acciones más específicas impulsadas desde el Área Social son escasas. Incluso la presencia de mujeres en el entrenamiento para jóvenes fue, en ocasiones, numéricamente menor que lo enunciado por la política de paridad. En parte, ello podría deberse a la ausencia de una estrategia articulada de igualdad de oportunidades.

II.2. La “cultura” del trabajo: imágenes en torno a varones y mujeres

Para nuestros interlocutores el plan habría “salvado” a varones y mujeres en un momento de aguda crisis económica. Un efecto no esperado de su implementación habría sido una suerte de “irresponsabilidad” entre destinatarios y destinatarias al profundizar, involuntariamente, la dependencia de los mismos respecto de los subsidios provistos por el estado. En este sentido, tanto hombres como mujeres son evaluados en forma negativa por las mentadas relaciones de dependencia entabladas con el estado.

Así, se habría instalado una cultura “del pedido”, la cual socava el desarrollo de una “cultura del trabajo”. En el marco de esta noción de cultura, los valores aparecen como proveedores de fines últimos, existentes de antemano, que organizan la acción social, lo cual hace que la cultura sea una causa del comportamiento de los individuos. De esta forma, se configura una noción de “cultura de la pobreza”, en la cual las aspiraciones y preferencias de los pobres revisten un papel ordenador y unívoco sobre su conducta y la tornan previsible.

No obstante, nuestros interlocutores admiten que existen quienes querrían insertarse en el mercado laboral: ellos son los que ya habrían conocido la experiencia previa de haber trabajado en ámbitos formales. Este grupo está

asimilado a los “nuevos pobres”, es decir, a quienes consideran que recibir un plan social les habría afectado en un sentido simbólico ya que, según la Directora de Empleo, anhelarían “*vivir dignamente*” con su trabajo. Aunque no en forma explícita o lineal, serían algunos varones quienes conformarían el grupo de aquellos que desean reinsertarse en el mercado formal.

La cultura del trabajo entre destinatarias

¿Cómo se manifestaría, según los entrevistados, esta cultura de la pobreza en el caso de mujeres destinatarias del Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados? En contraposición a los varones, las destinatarias tendrían una inclinación aún más marcada a reproducir relaciones de dependencia con el estado. Bajo un ambiguo lenguaje que parte de una imagen masculina para luego referirse a las mujeres en su condición de madres y embarazadas, el siguiente relato ilustra cómo los actores del estado construyen la idea de la cultura del pedido entre destinatarias.

En este panorama, el propio estado sería un mero instrumento de recepción de necesidades – y no de interpretación y construcción de las mismas. En consecuencia, en cuanto a las capacidades interpretativas desplegadas por los actores, no hay conexión entre la fortaleza individual de las Jefas -- que en realidad suple una baja presencia y/o actividad del estado en servicios sociales y oportunidades laborales –

con posibles intervenciones públicas en busca de soluciones.

III. El género, los derechos y la villa: un régimen institucional de género en torno a la noción de “sentirse persona”

Desde la Dirección de Solidaridad se ejecuta el Plan Vida, con un total de 830 manzaneras, de las cuales 156 también son destinatarias del Plan Jefes y Jefas. La Directora, quien asumió funciones en 2000, heredó una red de manzaneras ya conformada, enmarcada en una tradición de política social en la cual se ligan los enfoques de “combate a la pobreza”, característicos de los noventa, con la impronta de intervención peronista femenina centrada en la figura de Eva Perón. Desde el estado, las manzaneras fueron convocadas e interpeladas por su papel materno y su trabajo de protección y cuidado de la esfera doméstica y familiar. La transformación de esta modalidad de convocatoria insumió gran parte de la nueva gestión, de signo político diferente al Partido Justicialista. Cuando el Plan Jefes y Jefas entra en intersección con otras dinámicas, las imágenes de relaciones de género edificadas desde el estado hacen más complejo el entorno de su ejecución y desafían las capacidades del estado local.

III.1. Las modalidades de trabajo

La orientación de la Dirección de Solidaridad, desde donde se ejecuta el Plan Vida, partió de una concepción de *cercanía* del estado con los

destinatarios de sus políticas públicas, desplegando una intensidad de presencia barrial no identificada en el segmento municipal anteriormente analizado. Asimismo, la responsable del Plan Vida señaló una notoria preocupación por la planificación de acciones de intervención en el ámbito de una red de beneficiarias a la que calificó de “impresionante” – por su presencia territorial, vinculación estrecha con los vecinos y continuidad en el tiempo – y de “totalmente politizada” por su clara filiación con el duhaldismo en particular.

El criterio de descentralización primó en la gestión de la Dirección de Solidaridad y se implementó un sistema de “guardias” de las administrativas de la oficina en centros de salud y capillas del territorio local. La frecuencia de estas guardias ha sido semanal, rotándose los barrios, puesto que los mismos presentan altas proporciones de población con necesidades básicas insatisfechas. De acuerdo con la Directora de Solidaridad, los resultados de las guardias fueron positivos, ya que el mecanismo “dio un resultado espectacular” por lo que fue la expansión de la presencia del estado en el barrio. En consecuencia, el estado habría construido una mayor presencia directa en el entorno inmediato de las destinatarias. Este claro giro en las acciones de implementación supuso otras capacidades del estado más propias de los *street-level bureaucrats*, es decir, características de una

burocracia relacional, horizontal y dinámica y no tanto de una estructura clásica de gestión centralizada. En la medida en que esta gestión más descentralizada supone que el estado visualice nuevos problemas, las capacidades relacionales así desarrolladas contribuyen a mejorar las interpretaciones disponibles acerca de las necesidades de los y las ciudadanas: “la gente empieza a rescatar temas” y estos temas luego son tomados en la agenda del municipio, implícita o explícitamente.

III.2. Imágenes de género

Como contrapunto a la idea de una política neutra o silenciosa respecto de la equidad de género, bajo este segundo régimen las cuestiones de género son asuntos a tratar en forma abierta y explícita, como parte de la agenda de trabajo con las destinatarias. En primer lugar, el lugar de las mujeres en la familia y la identificación de “un lugar propio” se trabaja colectivamente en el ámbito de talleres impulsados por el personal de la oficina. En segundo lugar, el género estaría concebido como una relación entre varones y mujeres, por lo cual las masculinidades también habrían encontrado un lugar en las representaciones y las acciones de esta oficina. Estos tópicos surgen, por ejemplo, en las discusiones acerca de los hijos. A propósito de ello, la Directora comentó cómo ella confronta a las destinatarias cuando le dicen que los hijos “*no tienen papá*” con la respuesta de que “*papá tienen, vos te peleaste,*

que es otra cosa”. De esta forma, las madres multíparas con maridos que no están, según la imagen del Director de Acción Social, sería reemplazada por mujeres situadas en un conjunto de relaciones con figuras presentes y otras ausentes. En estas imágenes, las mujeres son concebidas con mayores grados de agencia así como con una mayor capacidad de transformar sus propias relaciones con los otros, por cierto contrastante con las visiones más estáticas anteriormente descritas. Finalmente, se visualizan “masculinidades deprimidas”, cuyas necesidades serían el reinsertarse en el mercado laboral, lo cual también establece un punto de ruptura respecto de las nociones vertidas por la Dirección de Empleo. Pareciera que aquí encontramos capacidades interpretativas más integrales así como capacidades relacionales más extendidas y densas que en el primer régimen mentadamente neutral en términos de las acciones hacia varones y mujeres.

IV. Conclusiones

Al examinar las imágenes respecto de las relaciones de poder y las capacidades individuales de los y las destinatarias de acuerdo con su género, es posible identificar imágenes acerca del poder del estado, sus capacidades y su alcance en el territorio que varían aún dentro de un mismo estado local. La existencia de dos regímenes institucionales de género tan abiertamente opuestos entre sí devela que,

dentro de una misma institución, la implementación de políticas públicas puede variar notoriamente porque los actores responsables varían en sus capacidades interpretativas y reflexivas. A partir de las imágenes acerca de las necesidades y urgencias de destinatarios y destinatarias de políticas sociales, los actores del estado despliegan disímiles capacidades de relacionamiento con otros actores públicos y privados. Un primer régimen identificado muestra ciertas contradicciones en cuanto a la mentada “cultura del pedido” primordialmente entre destinatarias pero una apuesta – al menos declarativa – a la educación y la capacitación. Por otra parte, el estado parece contar con una baja disponibilidad de capacidades para implantar una estrategia sustantiva de capacitación. Por el contrario, en un segundo régimen, el discurso de género es constitutivo de las imágenes sobre destinatarios y destinatarias e informa las acciones implementadas por el estado. En síntesis, las cualidades y orientaciones de los actores estatales construyen, en forma agregada, capacidades del estado y pueden marcar una diferencia en las intervenciones sociales. Por tanto, las singularidades de los actores, sus trayectorias vitales y perfiles profesionales tienen relevancia analítica para comprender los regímenes locales de implementación y dar cuenta de las enormes variaciones en las acciones públicas.

Bibliografía

ACKER, J. (1990). "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations", *Gender and Society* Vol. 4 (2): 139 – 158.

DI MARCO, G.; RODRÍGUEZ GUSTÁ, A. L.; LLOVET, V.; BRENER, A. (2006). "El Plan Jefes y Jefas de Hogar: una mirada desde los procesos de ampliación de derechos de las mujeres". Cuartas Jornadas de Investigación en Antropología Social. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.

GOODWIN, J. (1997). *Gender and the Politics of Welfare Reform: Mothers' Pensions in Chicago, 1911-1929*. Chicago: University of Chicago Press.

HANEY, L. A. (1998). "Engendering the Welfare State. A Review Article", *Comparative Studies in Society and History*, Vol. 40 (4): 748-767.

HANEY, L. A. (1996). "Homeboys, Babies, Men in Suits: The State and the Reproduction of Male Dominance". *American Sociological Review* Vol. 61: 759 - 778.

YANCEY MARTÍN, P. (2003). "‘Said and Done’ versus ‘Saying and Doing’. Gendering Practices, Practicing Gender at Work". *Gender and Society* 17 (3): 342 – 366.